



CARTAS DE REEMPLAZO

Revisión: 2

Fecha de elaboración:
04 de septiembre.

1. Objetivo:

Contar con el talento adecuado, en el momento correcto.

Crear un plan individual enfocado a desarrollar las competencias, habilidades y conocimientos técnicos necesarios para prepararse para una posición futura o ausencia del encargado del puesto.

2. Alcance:

Jefes directos, comprometidos con el desarrollo de sus colaboradores, para que aprovechen al máximo las oportunidades que el día a día presenta para seguir aprendiendo.

3. Política:

Definir quién tomará un puesto cuando el personal se mueva o se ausente, diseñar planes que apoyen a la estrategia de la organización y que permitan recurrir a ellos para cubrir las vacantes con colaboradores internos.

1. Crear un espacio mensual para revisión Jefe y colaborador directo.
2. Autorreflexión/Retroalimentación: Analizar en donde se encuentra actualmente el colaborador y a donde quiere llegar.
3. Construir de la reflexión objetivos de desarrollo y establecer acciones medibles que permitan alcanzarlos y como lograrlos.
4. Programar un espacio con el jefe directo para validar y alinear expectativas de desarrollo.
5. Seguimiento y actualización: Crear espacios para hablar de su desarrollo. Documentar y dar seguimiento a los avances y observaciones.
6. Implementar el mapeo de talento.
7. Crear el aprendizaje por observación (shadowing).
8. Buscar el autodesarrollo.

Elaboró	Revisó	Autorizó
Procesos y Mejora Continua	Recursos Humanos	Director General